

Dos caras de una misma moneda, la relación laboral en tiempos de cambio*

por María Virginia Chedrese

“No soy profeta, mi trabajo es construir ventanas donde antes sólo había pared”, Michel Foucault.

Introducción

Hoy en día el mundo del trabajo se ve desde múltiples aristas. El binomio *trabajador obrero – empleador propietario de los medios de producción* es, en muchos casos, una postura pretérita.

La rigidez absolutista de disponer que la relación de dependencia es el único puntal para la protección de los trabajadores a partir de la tutela de sus derechos, es simplemente una posición excluyente que genera desigualdad.

Es por este sencillo motivo que debemos buscar alternativas que se adecuen a las nuevas situaciones de prestación laboral personal e insustituible con el fin de su protección.

La influencia del Código Civil y Comercial en la relación laboral

Es sabido que las leyes dictadas por el Congreso de la Nación (arts. 31 y 75 C.N.) constituyen fuente de derechos y son las generadoras de regulaciones en las pertinentes materias de las que se ocupan.

En este caso estamos frente a la incidencia del nuevo ordenamiento civil y comercial, su relación con el derecho del trabajo y su jerarquía de fuentes reguladas por el derecho especial en atención que no debemos desatender la especialidad del Derecho del Trabajo en cuanto atiende a relaciones naturalmente desiguales, no siendo así las relaciones civiles (salvo casos muy específicos como las leyes de consumo, a partir del nuevo ordenamiento).

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

Es por ello que debemos considerar que la relación laboral al ser uno de los institutos del Derecho del Trabajo atiende a una situación de hiposuficiencia, desigualdad de negociación y contratación, entre el ser humano trabajador y su empleador.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que el CCC en su artículo 1 indica que *“Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República Argentina sea parte. A tal efecto, se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. Los usos, prácticas y costumbres no vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios a derecho”*

De este modo, se advierte que su finalidad es la de resolver conflictos conforme una pluralidad de normas, ya sean formales o no que se apliquen al caso en cuestión.

En este sentido, debemos considerar la aplicación subsidiaria del derecho común (el Derecho Civil) al Derecho del Trabajo pero con dos limitaciones, una es la existencia de una norma laboral expresa distinta y la otra es la incompatibilidad de la norma civil, aun en el supuesto de carencia de norma laboral, con los principios generales del derecho del trabajo.

Por otro lado, no debemos desconocer la operatividad directa del llamado *orden público laboral* en atención que determina la jerarquía de leyes en orden a que, ante una colisión de normas, la que prevalece siempre es la que determina mejores derechos al trabajador.

Por otro lado, y en atención a la limitación mencionada supra, ya el propio Código Civil y Comercial alude a la imposibilidad de aplicación de la norma general cuando estamos frente a figuras laborales. Es por ello que el artículo 1252 del Código Civil y Comercial contiene dos supuestos.

El primero de ellos reza que *“Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o sustituible de entrega”*.

En la segunda parte se establece que *“Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral”*.

Esto tiene lugar en atención a que la regulación de “servicios” en la época del Código de Vélez no existía como hoy la vemos. Se vinculan entonces, en la nueva

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

codificación el contrato de servicios (siempre que no sea una figura laboral fraudulenta) con la obligación de hacer, típica de la actividad.

La primera de las consideraciones es determinar, como ya hemos advertido, si es un vínculo autónomo o bien es un vínculo dependiente.

A fin de descartar al “servicio” como figura no laboral, lo configuramos de forma visible como una “obligación de hacer” que puede consistir en una actividad -sin merituar su éxito-, tal como lo dispone la conjunción de los arts. 774 inc. a y 1252 CCC.

Por otro lado, procurar al acreedor un resultado concreto -independientemente de su eficacia-, arts. 774 inc. b y 1252 CCC.

En cuanto a la obra en sí, puede ser material o intelectual, que será el caso descrito en el artículo 1251, por cuanto es una obligación de hacer pero, en este caso, se procura al acreedor el resultado eficaz prometido y la cláusula llave en mano, es parte de la normativa, art. 774 inc. c.

Cuando el resultado dispone la entrega de una cosa se aplican las reglas de las obligaciones de dar cosas ciertas para constituir derechos reales, es el caso del art. 774.

Por lo tanto, la mera actividad caracteriza al débito del prestador.

Aclarado lo propio, en caso que los servicios prestados se ejecuten bajo relación de dependencia, cualquiera sea su denominación, los mismos se rigen por las normas del Derecho Laboral, protegiendo al trabajador, en su carácter de hiposuficiente, en lo referente a sus derechos laborales, sociales y colectivos, tal como así lo expresa el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En este sentido, el Dr. Alejandro Perugini en su texto “La renovada vigencia de la locación de servicios frente a la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación”¹ indica que “...si la figura del contrato de trabajo refiere a prestaciones de servicios cumplidos en forma subordinada, no podría generar consecuencia alguna la decisión legislativa de seguir regulando una figura que nunca dejó de tener vigencia formal, desde que el Derecho del Trabajo nunca pretendió, al menos hasta tiempos recientes, regular figuras de trabajo autónomo, sino, en todo caso, pretendió que no se consideren como autónomas figuras que se caracterizan por la subordinación...”

Es por ello que el Dr. Ricardo Luis Lorenzetti definió al “...trabajo dependiente como un vínculo de colaboración mediante el cual, el empleador requiere del trabajador la prestación de una actividad en forma onerosa, sin garantía de resultados, sin asunción de

1 Artículo publicado en D.T., noviembre de 2015, pag 126 y sgtes.

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

riesgos, bajo la dirección jurídica del titular del interés. La calificación como contrato de trabajo surge cuando hay subordinación jurídica, económica, técnica y asunción de riesgos por parte del empleador. La mencionada dependencia justifica la creación del principio protectorio de trabajador – prestador del servicio...”²

La relación laboral en el mundo del derecho del Trabajo

En la relación de trabajo encontramos indiscutiblemente varios actores interesados, estos son el trabajador, el empleador, el sindicato, por organismos de la seguridad social, la obra social y el fisco.

Es por ello que es de suma importancia determinar el ámbito de aplicación de los individuos relacionados a los efectos de delimitar responsabilidades, derechos e intereses.

El ya conocido art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo presume la existencia del contrato de trabajo en este sentido, *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o las causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta servicio”*

Es entonces que de la simple lectura se evidencia que la segunda parte del articulado viene a ampliar la primera condición que lleva a la presunción ya aludida.

Por otro lado, no dejamos de advertir que esta normativa ha generado polémica dentro del mundo del Derecho del Trabajo en cuanto al alcance propio de la norma y la operatividad de la presunción. Desde este lugar se advierten dos grandes posiciones, una tesis restrictiva y una tesis amplia, si bien actualmente hay más adeptos a la tesis amplia pero con diversos matices, como ya veremos.

Es por ello que el puntapié inicial entre ambas posiciones radica en la operatividad de la presunción legal, ya sea definida como la mera prestación de servicios o bien haber logrado probar que prestó servicios para una empresa en los términos del art. 5 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde la mirada amplia, o bien la prestación de servicios en situación de dependencia, desde la mirada restringida.

En los albores de nuestra legislación del trabajo desde una mirada restrictiva, el

2 Lorenzetti Ricardo Luis, Código Civil y Comercial de la Nación Comentado, tomo VI, Ed. Rubinzal Culzoni Editores, año 2015

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

Maestro Justo López refería a “...que debe interpretarse que en el art. 23 de la LCT, la expresión Contrato de Trabajo tiene significado de negocio laboral, negocio normalmente constitutivo de la relación de trabajo (...) y que reglamenta el trabajo subordinado o en relación de dependencia jurídica ...”, por cuanto, “...no cabe pensar que el art. 23 se refiera como prestación de servicios a otro trabajo que no sea el que se presta bajo la relación de dependencia de otro (...) pues para el legislador, esa prestación de servicios es la relación de trabajo del artículo 22 y hace presumir el contrato de trabajo del artículo 21 (...) no cabe entonces, pensar que el legislador haya querido considerar relación de trabajo la prestación de un servicio autónomo ni presumir sobre la base de éste un contrato de trabajo, estando caracterizados por él, esa relación y ese contrato mediante la prestación bajo dependencia...”³

Por su parte en el mismo sentido, otro de nuestros Maestros, el Profesor Vázquez Vialard refirió que “...en principio no existe dificultad para interpretar el sentido de la norma que creemos que aunque no hubiera sido introducida en el referido texto legal, no habría por ello modificado la situación, toda vez que, aún en el Derecho Civil, en cuanto se prueba la prestación propia de una relación contractual, se presume la existencia de ésta (...) la expresión prestación de servicios que usa el artículo 23 de la LCT no se refiere a cualquier tipo de ellos, sino, obviamente, al que corresponde al ámbito propio del derecho del trabajo (...) si el que afirma la existencia del hecho, debe probarlo, creemos que también está a su cargo acreditar su carácter laboral cuando ello no surge evidente del mismo (...) y ha sido negado (...) ésa es la interpretación que corresponde asignarle a la regla, pues de lo contrario se le da un sentido que no es el querido por el legislador...”⁴

Continúa con su posición restringida y dice que “... de acuerdo con la interpretación que le asignemos a la norma, el contrato es de la misma naturaleza de los actos o servicios acreditados. Si éstos corresponden a los de carácter laboral ya que presupone que el que los brindó puso su capacidad de trabajo a disposición del otro (...) la relación contractual que deriva de esta presunción será de otra índole. Por supuesto no se seguirá esa conclusión, si del hecho de la prestación no surge la dependencia, en cuyo caso no basta que el actor prueba un aspecto del hecho (la materialidad), también debe acreditar su realidad dentro del encuadro jurídico, (es decir, si es dirigido o autónomo), (...), Por lo tanto, la acreditación del primer aspecto de la cuestión (hecho) no hace suponer por sí

3 López, Justo, Legislación del Trabajo, XXIX, 481-491

4 Vázquez Vialard, Antonio,

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

*solo al segundo, que debe ser probado de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso...”*⁵

Por el contrario, la posición amplia se manifiesta en sentido que, para que opere la presunción legal dispuesta en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, sólo se necesita acreditar la prestación de un servicio personal, presunción que tendrá carácter de *iuris tantum* en tanto que puede ser desvirtuada por la prueba de los hechos a los que refiere el propio artículo 23.

Por su parte, De la Fuente⁶, indica que “...no se puede negar que el texto legal es de una claridad meridiana, en cuanto preceptúa que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia del contrato de trabajo (...) dicho de otro modo, la presunción legal va a entrar a operar inmediatamente después de que el trabajador acredite -únicamente- la prestación de un servicio personal (...) La tesis restringida afirma que la aludida presunción ha de funcionar solamente si el trabajador, prueba, además que esos servicios han sido prestados bajo relación de dependencia, aunque el texto expreso de la ley no prevea esta última exigencia (...) La letra de la ley, no deja dudas; exige así, como presupuesto para que funcione la presunción que consagra, el sólo hecho de la prestación de servicios, sin aludir ni a servicios subordinados ni a relación de trabajo. La diferencia es fundamental y de hecho se cambia el sentido de la norma, eliminando en la práctica (...) la presunción que la misma establece...”

Continúa en defensa de esta postura y agrega que “...la presunción legal es sólo *iuris tantum* es decir que se aplicará salvo por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario (...) La tesis restringida presenta un inconveniente tanto o más grave que el de su falta o fundamentación jurídica: su aplicación conduce a un resultado desde todo punto de vista disvalioso, en cuanto priva de sentido a la misma disposición legal que dice interpretar la que queda así reducida a un precepto inútil, desprovisto de significación jurídica, pues, si el trabajador, en vez que de tener que probar la sola prestación de servicios, tuviera que acreditar la relación de trabajo (prestación de servicios + dependencia + onerosidad, art. 22 LCT), no tendría ningún sentido que recién, a partir de entonces, se presuma la existencia del contrato de trabajo. Téngase en cuenta que este último se configura sobre los mismos supuestos de hecho que la relación de trabajo (arts. 21 y 22 L.C.T.), de dónde prácticamente siempre la

5 Idea anterior

6 De la Fuente, Horacio H., El art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, L.T., XXX – B- 585 y sigtes.

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

prueba de esa relación importa la del contrato mismo. Es decir que, en otros términos, se impone directamente a cargo del trabajador la prueba de la existencia del contrato de trabajo, privando así de todo significado a la presunción establecida por la ley...

Culmina y se catapulta a la tesis amplia, en la pluma de Morando, cuando considera que *“... No es procedente la interpretación del art. 23 de la L.C.T. que la operatividad de la presunción al caso en que se hayan acreditado servicios prestados en relación de dependencia. De ese modo se esterilizaría el propósito de la norma. La relación de dependencia es, precisamente, la piedra de enfoque es este concepto, por momentos inasible, que es el contrato de trabajo, si existe relación de dependencia existe seguramente contrato laboral, hasta el punto tal que ambas expresiones suelen usarse como sinónimos en el ámbito de las relaciones jurídicas. En estas condiciones, afirmar que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo tan sólo cuando estamos seguros de que tal prestación se ha cumplido en relación de dependencia, equivaldría en la práctica, a sostener que la presunción del contrato de trabajo requiere previa prueba del mismo contrato...”*⁷

Por su parte otro de los Maestros del Derecho del Trabajo, también adhiere a esta posición y agrega que *“...la presunción que de las cosas y el artículo 23 tiende a facilitar la existencia del contrato de trabajo: el trabajador debe probar la prestación de servicios para otro y a éste último le corresponderá acreditar que esos servicios no son laborales. La presunción legal responde a la naturaleza y expresa el principio protectorio...”*⁸

Seguidamente, no podemos dejar de advertir el lugar con el que cuentan las normas internacionales de carácter supralegal en nuestro ordenamiento jurídico especial.

El bloque constitucional de derechos, a partir de la reforma Constitucional que tuvo lugar en nuestro país en el año 1994, con la redacción del art. 75 inc. 22 incorporó con tal carácter (el supralegal) y les dió operatividad a las normas internacionales.

Esta valiosa característica lleva a incorporar el derecho internacional al ordenamiento jurídico local en sentido que, una de sus premisas, es la de impedir la regresividad de derechos⁹, ya sea en la interpretación de un cuerpo legal existente o bien en la creación de un nuevo cuerpo legal.

Es por ello, que la interpretación restrictiva -que se limita a presumir la existencia

7 In re, CNAT sala III, 19-8-97 y también en D.T. 1998- B – 1882 y sigtes.

8 Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, 1989. Tomo I, pag. 632.

9 Convención de Viena, Derecho de los Tratados, 1969.

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

de un contrato- colisionaría con la Recomendación N ° 198 de la OIT del año 2006 en donde se aspira a la previsión de una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo que, en sus propias palabras indica que “...A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a la que hace referencia esta Recomendación, la posibilidad de (...) b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios...”

Por lo tanto, más allá de las consideraciones doctrinarias y legales premencionadas y, tratándose de un *derecho realidad* en donde la desigualdad es la regla, la presunción de la existencia de un contrato de trabajo que surge de la aplicación del citado art. 23 de la L.C.T., es ajena a la calificación que las partes involucradas den a la relación, como también a la forma en que llamen a la retribución por el servicio prestado, ya que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas, importa una relación laboral de carácter dependiente. Esto se traduce cuando, a partir del estudio de los elementos del caso se infiere la existencia de una relación de trabajo, el hecho que el trabajador se vinculara de una forma u otra con el resto de los actores involucrados no obsta incorporarlo dentro del régimen laboral pues debe regir el principio de "primacía de la realidad" (art. 14 de la LCT) y válidamente puede concluirse que resultó un mecanismo para eludir la aplicación de las normas laborales que resultan indisponibles para las partes (art. 12 de la L.C.T.).

La posición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación antes y después de “Rica”

Inicialmente es importante recordar que es nuestro Máximo Tribunal quien, desde sus orígenes, ha desacreditado las concepciones dogmáticas acerca de la aplicación o no de una norma legal determinada a una situación concreta.

Sentado ello, advertimos que la posición adoptada en el sentido de la relación laboral, fue la de la tesis amplia, sin perjuicio de advertir que antes de la nueva composición en el año 2004, sí se verificaba cierta restricción en cuanto a la operatividad de la presunción, pero no reviste interés para el análisis de la posición actual.

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

En los casos Amerise¹⁰ y Bértola¹¹, en donde se hace referencia al artículo 23 de la L.C.T., deja sin efecto las sentencias de la instancia anterior por la “*insuficiencia de su fundamentación*” por no haber considerado, el tribunal anterior, circunstancias de hecho que “*eran conducentes para formar un juicio acabado sobre la verdadera índole jurídica de la relación entre los litigantes*”, llegando a la conclusión que el vínculo fue *no laboral*. En ambos casos se trató de profesionales de la salud, el primero odontólogo y el segundo jefe del departamento de obstetricia.

Por lo tanto la antigua Corte, se manifestaba en una diferente valoración de la prueba y en la aceptación que, en cada caso concreto, se consideraron acreditadas las circunstancias reclamadas por la frase final del primer párrafo del artículo 23, en cuanto ellas cancelan la operatividad de aquella para demostrar la existencia del contrato de trabajo.

Ahora bien, la nueva composición del Alto Tribunal -post 2004-, como hemos referido, no cambió su postura amplia para asumir tanto para probar como para rechazar la acreditación de las circunstancias que desvirtúan la presunción del artículo 23 L.C.T.

Es entonces que en el año 2005, la Corte en el caso Segal¹², la Corte Suprema adhiere al dictamen del Procurador General que consideró revocar la sentencia de la sala X de la Cámara. La sala del Trabajo había hecho lugar al reclamo de un médico contra una obra social en apoyo del artículo 23 de la L.C.T. La Corte, por su lado, consideró no probados los extremos expuestos en la segunda parte del primer párrafo del art. 23 L.C.T. ni la condición de empresario (art. 5 L.C.T.) del prestador del servicio.

En el caso Farini Duggan¹³, la Corte con letra de su Procurador General, también hace hincapié a la imposibilidad de tener al trabajador como dependiente al considerar que la situación de “empresario” del trabajador imposibilita oportunidad que determina el segundo párrafo del art. 23 L.C.T.

En el año 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tuvo una nueva interpretación del ya seguido “criterio amplio”, siendo que el mismo se desarrolló en el caso Cairone¹⁴. El debate una vez más viró y esta vez la protagonista fue la valoración de

10 In re, Amerise Antonio c/ Obra Social de la Actividad de Seguros Reaseguros Capitalización y Ahorro y Préstamo para la vivienda, CSJN, 29/8/2000

11 In re, Bertola Rodolfo Pablo c/ Hospital Británico de Buenos Aires, CSJN, 26/8/2003

12 In re, Segal Eduardo Gabriel c/ Obra Social de la Actividad de Seguros Reaseguros Capitalización y Ahorro y Préstamo para la Vivienda, CSJN, 14/6/2005

13 In re, Farini Duggan hector Jorge c/ Swiss medical Group S.A., CSJN, 5/3/2007

14 In re, Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires, Hospital Italiano”, CSJN, 19/2/2015

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

la prueba de las circunstancias de hecho que podían llevar a desvirtuar la presunción acogida en el artículo en análisis. Se consideró que las circunstancias de hecho desvirtuaron la presunción de la primer parte del artículo, cuestión no tratada de esta forma en las instancias anteriores.

Es importante resaltar el aporte brindado por el Dr. Lorenzetti (en ese momento Presidente del Alto Tribunal) cuando dice que “...el pronunciamiento apelado incurre en una errada valoración de la prueba, aplica la legislación laboral a supuestos de hecho para los que no ha sido prevista y omite analizarlo a la normativa relativa a la locación de servicios regulada en el Código Civil, causando consecuencias jurídicas, económicas y sociales que exceden el caso, y que los magistrados no pueden ignorar, ya que repercuten sobre todo el sistema de contrataciones...”¹⁵

Por su parte, el señor Procurador General, reza que la instancia anterior refiere al caso de un médico cirujano cuya situación difiere bastante de la del anesthesiólogo por lo que, a partir de ese error, se hizo un análisis inadecuado de la controversia – como tampoco tuvo en cuenta relevantes circunstancias de hecho - y se llegó a afirmaciones dogmáticas que llevan a arribar a fundamentos solo de carácter aparente, teniendo en cuenta las cuestiones que se debatieron en la causa.

Agrega que “...la presunción del artículo 23 de la L.C.T. de la que han hecho mérito los jueces admite prueba en contrario y en el caso no por la índole profesional de quien realizaba el servicio sino por la ausencia de análisis de las pruebas referidas a la forma en que se establecían los pagos y se fijaba el valor de los honorarios, que distaba de la remuneración que reciben los trabajadores de los artículos 21 y 22 L.C.T...”

Por su parte, el Tribunal agrega que “...No resulta decisivo para determinar un genuino ejercicio del poder de dirección patronal, las restricciones impuestas a la actividad profesional del médico como producto de la fijación de honorarios para la atención de pacientes, del sometimiento a un cierto contralor y de la exigencia de cumplir con diversas reglas propias del ejercicio de la profesión pues, por las circunstancias del caso, dichas medidas pudieron haber sido consecuencia necesaria de la organización y funcionamiento del sistema médico asistencial en que el reclamante se había incorporado sin que por ello precisamente se altere la naturaleza autónoma de los servicios comprometidos....”

Es interesante el análisis de este fallo en atención a la cuestión de la *valoración de*

15 Considerando 5 del fallo “Cairone...” ya citado

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

la prueba ya definida y porque la realidad en el mundo del trabajo de determinados sectores ha ido mutando a lo largo de los años.

El caso emblemático de los anestesistas es uno de ellos dado que no se encuentran proletarizados como gran parte de los profesionales de la salud sino que, tanto en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como de la Provincia de Buenos Aires, se encuentran asociados con la posibilidad de discutir contratos, cantidad de horas laboradas, honorarios por las mismas y condiciones de trabajo. Es por ello que se encuentran, como define gran parte de la doctrina y jurisprudencia, en pie de igualdad con los prestadores médicos, situación que no se condice con la figura del dependiente del art. 23 de la L.C.T.

En cuanto al fallo Rica¹⁶ es de trascendencia la posición del Procurador General porque vuelve a introducir la falta de correcta valoración de la prueba por parte de la Cámara Laboral introduciendo también que “...*el fallo carece de la debida fundamentación exigible a las decisiones judiciales y lesiona las garantías constitucionales consagradas en los artículos 17 y 18 de la Constitución Nacional (Fallos: 307:1054; 312:1036, entre muchos otros)*...”

Ahora bien, el hecho que la Corte determine que “no es laboral” la condición, como en el caso mencionado, el hecho del pago por “mes o trabajo vencido o terminado” es una típica característica de la relación laboral en donde, primero se trabaja y luego se cobra el salario, cuestión manifiestamente distinta a las relaciones civiles, por ello, y más allá de la postura mencionada no podemos dejar de advertir que es el propio art. 14 de la L.C.T. quien establece la nulidad de todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley del trabajo, toda vez que, la condición de la cual deriva este aspecto de vuelve nula o anulable ante la prueba del delito.

Esta última cuestión mencionada no es un dato menor a tener en cuenta cuando resolvemos una relación que fue hecha entre particulares o bien una relación de dependencia en los términos del art. 23 de la L.C.T., tantas veces citado. Porque, si vemos el caso como lo determinó e instruyó el Máximo Tribunal, nos enfrentamos a una situación de hecho determinada que conlleva a consideraciones de responsabilidad y obligaciones y derechos bastante diferentes, que si nos vemos frente a una relación de “trabajador dependiente – empleador”, como lo ve la crítica también mencionada.

16 In re, Rica Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido, CSJN, 24/4/2018

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

A modo de conclusión

Desde sus inicios, la ley laboral se distinguió por limitar los abusos generados por los dueños de los medios de producción como también para “emparejar” lo que es naturalmente desigual en atención que esta, la relación laboral existente entre trabajadores dependientes y sus empleadores o patrones, es una relación que poco tiene de igualitaria sino que es oblicua.

El peso lo tiene el empleador por su capacidad de negociación (a veces más fuerte que otras) y el trabajador hiposuficiente brinda su fuerza de trabajo a favor de quien le da órdenes a cambio de un salario.

De esta relación típica fueron naciendo las leyes laborales de carácter protectorias que intentan poner peso al trabajador frente a los avatares de la relación desigual, lo que conlleva a proteger, valga la redundancia, frente a los abusos mencionados.

La nulidad dispuesta en el art. 14 L.C.T. ya mencionado en el apartado anterior como también la presunción dispuesta en el art. 23 del mismo cuerpo legal, son normas protectorias por naturaleza que hacen que se desvirtúe una situación ilegal dando luz a una condición que describe la realidad del contrato. En resumen, hacen caer el espejismo para ver lo que realmente es, una relación laboral.

Dicho esto, no podemos desconocer que hoy en día las relaciones entre trabajadores y empleadores no son las binómicas que se veían a inicios del siglo pasado sino que, la industrialización, la mecánica, la robótica, el uso de las herramientas informáticas y la capacitación permanente de los nuevos profesionales trabajadores, hacen que estas relaciones muten en condiciones más complejas que el simple trato que existía entre el empleador que da órdenes y el trabajador que obedece a cambio de un salario.

Se ve modificada, entonces, la tradicional subordinación jurídica y económica del Derecho laboral clásico cuando nos referimos a trabajadores dependientes que son a su vez profesionales universitarios, por hacer un paréntesis, y esa característica los posiciona en otro nivel frente al resto de los trabajadores de la misma empresa como frente a su propio empleador. Esta particularidad se verifica por una simple ecuación: a mayor capacitación menor es la dependencia jurídica, no así la dependencia económica.

A su vez, esta modificación también tiene lugar porque la economía se vio alterada por las condiciones mencionadas relativas a los avances científicos y tecnológicos, lo que

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.

generó también un cambio cultural en el concepto de la empresa en sí misma y el dependiente que se desempeñaría dentro de ella.

Ya no estamos frente a una sociedad salarial que “esperaba” al día del cobro a inicios del mes, sino que nos enfrentamos, en gran medida a un gran cuerpo de trabajadores que también determinan su salario “justo” como también en dónde, cuándo y cómo desempeñar su débito laboral, en resumen, trabajadores que también deciden sobre su propia carrera y ya no se llevan pro el rebaño.

Por lo tanto, es necesario adaptar el nuevo concepto de subordinación y por consecuencia, la nueva forma de relación laboral de los trabajadores profesionalizados y menos dependientes jurídicamente a las novedosas condiciones de trabajo que el mundo moderno tiene para ofrecer porque, como es imposible tapar el sol con una mano, también es imposible no percibir el cambio de paradigma en el que hoy estamos inmersos. El cambio viene y no para. No debemos quedarnos entre pretéritos sino, a partir de lo ya aprehendido, generar condiciones de valor de los trabajadores de mano con las empresas y las nuevas tecnologías para así lograr un mundo de relaciones laborales más equitativo y plural. Tampoco debemos, como tantas veces hemos reiterado, dejar de atender a lo direccionado por la propia Constitución Nacional ya que el art. bis rige para las relaciones de empleo tradicionales, las actuales como mayor calificación y las futuras con la incorporación palmaria de las nuevas tecnologías.

*Trabajo basado la publicación efectuada en “Las relaciones laborales en la empresa”, Vol. V, Ed. Edicon, 2019.